

## 1. sz. MELLÉKLET

Dr. habil. Kun Attila\*

### Érdekek és motivációk a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat működtetéséhez

(háttéranyag)

#### Bevezetés

A fejezet fő célja, hogy átfogó, alapvetően elméleti jellegű és igényű – de gyakorlati szempontokkal és példákkal átszőtt – áttekintést adjon arról, hogy milyen érdekek, motivációk és indokok alapozhatják meg (és katalizálhatják) a Munkaügyi Tanácsadói és Vitarendezési Szolgálat (továbbiakban: Szolgálat) igénybevételét.

Alapvetően **három lépcsőben** kerülnek a feltérképezésre a Szolgálat „használatát” megalapozó *érvek*:

- 1. Általános érvek:** Elsődlegesen bemutatásra kerülnek az ADR / AVR (alternatív vitarendezési) technikák kiterjedt alkalmazását alátámasztó, a vonatkozó nemzetközi és hazai szakirodalomban (is) feldolgozott általános jellegű szakmai érvek, természetesen jelen Szolgálat kontextusára specifikálva. Továbbá teljesülnie kell bizonyos alapvető normatív elveknek ahhoz, hogy bármiféle vitarendező / tanácsadó szolgálat elismert, legitim és hatékony lehessen. A fejezet ezen általános része kitér e kívánalmakra is (melyeket a Szolgálat működésének kialakítása természetesen maximálisan szem előtt tart).

---

\* Egyetemi docens, Tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; Egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar, Emberi Erőforrás Intézet

**2. Tétéles jogi érvek:** Másodsorban, eredeti módon, felvázolásra kerülnek azok az átfogó, újszerű szakmai okok, amelyek a megújult hazai munkajogi szabályozási környezetben (ld. 2012-es Mt. stb.) különösképpen is alátámaszt(hat)ják egy efféle Szolgálat indokoltságát és az általa nyújtott szolgáltatások kiaknázását. E körben – egyebek mellett – a következő tényezők példákkal illusztrált megvilágítására kerül sor: a kontraktuális szabályozás (így a kollektív megállapodások) szélesebb, kreatívabb mozgásteret és lehetőségeit; az értelmezést igénylő normák (generálklausulák, általános fogalmak stb.) megnövekedett szerepe a kollektív munkajogban is; az Mt. szabályozás-technikai komplexitásából adódó kiemelt értelmezési, szakértői igény stb.

**3. Pragmatikus érvek:** Harmadsorban, teljességgel pragmatikus perspektívából kerülnek felvázolásra azok a „mozgatók”, amelyek – akár külön, akár együtt – akár a munkáltatói, akár a munkavállalói/érdekképviseleti oldalt arra indíthatják, hogy a Szolgálathoz forduljanak. E körben mind elvi, mind gyakorlati indokok megvilágításra kerülnek, példákkal illusztrálva. Álláspontunk és érvelésünk szerint mind a vitális, agilis érdekképviseleti (pl. szakszervezeti) imázs, mind a felelős munkáltatói 'brand' része kell(ene), hogy legyen a hatékony, proaktív vitafeloldásra való készség és képesség. A fejezet összefoglalja továbbá a kollektív érdekviták főbb fogalmi ismérveit és tipikus esetköreit abból a célból, hogy ezzel is segítse a feleket a Szolgálat igénybevételi lehetőségeinek felismerésében.

A tanulmány érvelési logikájának egyik generális alap gondolata az, hogy a Szolgálat keretei között potenciálisan megvalósuló hatékony, proaktív vitafeloldás és tanácsadás hozzájárulhat a munkaügyi kapcsolatok általános kultúrájának fejlesztéséhez és vitalizálásához, ami végső soron – osztársadalmi előnyökkel kecsegtetve – támogathatja a munkaerőpiac és a nemzetgazdaság kiegyensúlyozottabb, hatékonyabb, átláthatóbb működését.

### **1. Általános érvek: Az alternatív vitarendezés előnyei**

A Szolgálat filozófiája egy nagyobb rendszertani egység része, ami számos más eljárással együtt az alternatív vitamegoldás rendszerébe sorolható be. Ez nem csupán a munkajog sajátja, számos egyéb jogterületen találkozhatunk hasonló megoldásokkal.

Az alternatív vitamegoldási rendszer (AVR) – legtágabb értelemben – olyan eljárások összessége, amelyek alternatívát jelentenek a főként bíróság előtti peres eljárás (és a választott bíraskodás) gyakorta lassúnak, merevnek, költségesnek és kevésbé hatékonynak bélyegzett hagyományos döntéshozatali eljárásaival szemben.

Ugyanakkor fontos leszögezni, hogy az 'alternatív' jelző nem a hagyományos vitarendezési eljárások kiváltására, helyettesítésére utal. Az 'alternatív' megjelölést sokkal inkább kiegészítésként kell felfogni. Az AVR megoldások (így a Szolgálat is) bővítik a potenciális vitamegoldási eszközök jogászai tárházát, palettáját, de nem más, klasszikus vitamegoldási eszközök (pl. bíróság) konkurenciájaként értelmezendők.<sup>1</sup> Továbbá a kollektív munkaügyi érdekviták körében (amely a Szabályzat fő fókusza) a klasszikus vitamegoldási, igazságszolgáltatási eszközök (pl. bíróság) nem is igazán adekvátak, így különösen jelentős tér nyílik az AVR megoldások számára.

Az AVR előnyeit leggyakrabban a peres eljárásokhoz képest szokás meghatározni, bár a főbb előnyök önmagukban is megállnak és indokolják e megoldások létjogosultságát. A klasszikus szakirodalmi összegzés (Franks) szerint az AVR főbb előnyei a következők: *költséghatékonyság, hozzáférhetőség, bürokratikus szabályoktól való mentesség, gyorsaság, szakértelem.*<sup>2</sup> Mindezek az elméleti előnyök a Szolgálat működésében is kimutathatók.

— *Költséghatékonyság.* Az AVR megoldások nem csupán a materiális költségeket (pl. eljárási költségek) minimalizálhatják (pl. maga a Szolgálat a díjmentesség elvén nyugszik), hanem jelentős „megtakarítást” eredményezhetnek az ügynevezett immateriális költségek terén is (pl. a vitával érintett vállalat jó hírnevének megőrzése; a nem konszenzuális vitamegoldási eljárásokkal járó stressz minimalizálása; a vita eszkalálódásának megakadályozása; a felek jó kapcsolatának megőrzése, vagy helyreállítása stb.).

— *Hozzáférhetőség.* Az önkéntesség és rugalmasság elvei jegyében a Szolgálat széles körben elérhető a munkaügyi kapcsolatok szereplői számára. Az eljárás megkezdése nem függ sem túl bonyolult eljárási szabályoktól, sem a bíróság (vagy más szerv) leterheltségétől, vagyis általában azonnal hozzá lehet kezdeni a konfliktus

---

<sup>1</sup> Mackie, Karl J. ed. (1991): *A handbook of dispute resolution: ADR in action*, Routledge and Sweet & Maxwell, London and New York, p. 1.

<sup>2</sup> Franks nyomán: Mackie, Karl J. ed. (1991) p. 2. Lásd még ehhez: Rúzs Molnár Krisztina (2005): *A mediáció az alternatív vitamegoldás rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére*, Doktori Értekezés, Szeged, p. 124-146.

rendezéséhez. A Szolgálat regionális szerveződése (azaz „helyi jelenléte”), illetve széles körű láthatósága (ld. weboldal, tréningek) is a hozzáférhetőséget támogatják. Az, hogy az eljárás alapvetően nem nyilvános, szintén előmozdíthatja az igénybevételi hajlandóságot, illetve az „oldottabb”, kreatívabb tárgyalást („nem kell kitergetni a szennyest”).

- *Bürokratikus szabályoktól való mentesség.* Az AVR eljárások – így a Szolgálat működése – alapvetően a bizalom elvén nyugszanak. A felek lényegében végig megőrzik az ügy feletti kontrollt, kooperatív szemlélet hatja át a folyamatot, az eljárás pedig rugalmasan illeszkedik a felek mindenkori igényeihez (lásd pl. az önkéntesség elve, a vitarendezési eljárás választhatóságának elve, továbbá lehetséges az időközbeni váltás a Szolgálat egyes konkrét szolgáltatásai között). Az önkéntesség elve rendkívül fontos a vita keretében születő esetleges megállapodás majdani végrehajtása szempontjából: általában véve nagyobb teljesítési hajlandóságot eredményez egy átgondolt – és „belsővé tett” – konszenzuális megoldás, mint egy felülről oktrojált döntés.
- *Gyorsaság.* Maga az eljárás általában jóval rövidebb annál, mintha azt egy formális (pl. bírósági) eljárás keretében folytatnák le. Továbbá egy alaposan átgondolt AVR technika korai – proaktív – alkalmazása az adott ügyben jelentősen javíthatja a probléma megoldásának hatékonyságát.
- *Szakértelem.* Az AVR eljárásokban főszabályként csak az érintett felek, esetleg képviselőik és a harmadik pártatlan személy vagy testület (ld. a Szolgálat) vesznek részt. A hatékony szakmai munkát így sem a nyilvánosság, sem külső, bürokratikus akadályok nem hátráltatják. A Szolgálat tagjainak kiválasztási procedúrája garantálja a jogászai professzionalizmust, a gondosan felállított szakértői lista pedig az adott ügyben esetleg szükséges speciális (pl. közgazdasági, munkavédelmi stb.) háttértudást. A Szolgálat tagjai függetlenek és pártatlanok, nem képviselői a feleknek, eljárásuk során nem utasíthatóak.

Az AVR eljárások – így a Szolgálat – fentebb vázolt elméleti előnyei természetesen akkor tudnak igazán érvényesülni<sup>3</sup>, ha maga az eljárás (értsd: a Szolgálat) széles körű *társadalmi*

---

<sup>3</sup> A szakirodalom – a teljesség és a korrektség kedvéért – rögzíti az AVR megoldások lehetséges hátrányait, nehézségeit is. Rúzs Molnár Krisztina a következőképpen fogalmaz e körben: „Minden elemében ideális eljárás nincsen, és ez így van az alternatív vitamegoldás eseteiben is. Számos előnye mellett számolni kell hátrányos vonásaival is, amelyek hatással lehetnek arra, hogy a felek AVR-t választanak vagy maradnak a hagyományos

*elfogadottságot, beágyazottságot* élvez. Ennek feltételi természetesen komplexek és a szabályozás (intézményesítés) útján nem is feltétlenül befolyásolhatóak közvetlenül (ld. vitakultúra, „kollektív aktivitás”, a munkaügyi kapcsolatok vitalitása, hagyományai stb.). Ugyanakkor a vitarendezési mechanizmusok kialakítása során a szabályozás, intézményesítés tekintettel lehet – és tekintettel is kell lennie – bizonyos olyan alapvető sztemderdek, alapelvek és előfeltételek érvényesítésére, amelyek nagy valószínűséggel megalapozhatják az intézmény hitelességét, legitimitását és elfogadottságát.

A mind nagyobb ismertséget és elismertséget elérő globális igényű „puha jogi” norma, az *ENSZ Üzleti és Emberi Jogi Alapelvek* (2011)<sup>4</sup> iránymutatásai például a következő elvárások mentén határozzák meg általánosságban a nem-bírói vitarendezési, panaszkezelési mechanizmusok hatékonyságának minimális kritériumait. E kritériumrendszer – álláspontunk szerint – egyfajta „*benchmark*”-ként, viszonyítási keretként és ihletként kell, hogy szolgáljon bármiféle bíróságon kívüli panaszkezelési rendszer kialakítása és működtetése terén. Az ENSZ-keretrendszer vonatkozó elvei tehát a következők:

- Legitimitás.
- Hozzáférhetőség.
- Kiszámíthatóság.
- Igazságosság, méltányosság.
- Transzparencia.
- Jogszerűség.
- A folyamatos tanulás forrásaként való működés.
- Elkötelezettségen és párbeszéden alapuló kialakítás.

---

eljárásoknál. Az AVR árnyoldalait leginkább olyan garanciák hiánya vagy mérsékeltebb fokú biztosítása jelenti, amelyekkel a bírósági eljárás során számolni lehet. Vannak azonban az AVR-nek olyan, az imént ismertetett előnyei is, amelyek adott esetben hátrányként jelentkezhetnek. Ezek a következők: 1. önkéntesség; 2. nincs garancia az ügy AVR útján történő befejezésére; 3. a nyilvánosság kizárása; 4. a felek közötti jelentős egyenlőtlenség.” Rúzs Molnár Krisztina (2005) p. 124-126.

<sup>4</sup> Az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa (UNHRC) által a 2011. június 16-i 17/4. sz. határozatban elfogadott, a jogok védelmére, tiszteletben tartására és a jogorvoslatra vonatkozó ENSZ-keretrendszer végrehajtásáról rendelkező, az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvek (UNGP, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework).

## **2. Tételes jogi érvek: A magyar munkajogi szabályozás struktúrájából fakadó, az alternatív vitarendezés létjogosultságát alátámasztó érvek**

A magyar munkajog hatályos rendszere – akarva-akaratlanul – több olyan strukturális tulajdonsággal bír, amelyek mintegy felértékelik a kollektív munkaügyi viták alternatív megoldási technikái iránti igényt és a független szakértelmet. Álláspontunk szerint tehát a *magyar munkajog aktuális szerkezetében kiemelt létjogosultsága és nagyfokú hiánypótló szerepe* van egy megújult, modern, a valós helyzetre reflektáló munkaügyi tanácsadói és vitarendezési szolgálat működtetésének a kollektív munkaügyi érdekviták terén. A fentiek kontextusba helyezését, alátámasztását – a teljesség igénye nélkül – öt pontban foglaljuk össze.

### **a) *A munkaügyi viták kérdéskörének jogi „alulszabályozottsága” és az önkéntesség princípiuma.***

Talán a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) miniszteri indokolásának eredeti szövege<sup>5</sup> fogalmazta meg legplasztikusabban azt, hogy a jogalkotó alapvetően a jogon kívüli mechanizmusokra – és a felek kreativitására – kívánta bízni a kollektív munkaügyi viták megoldási módozatainak kimunkálását. Az indokolás a következőket rögzítette: „A kollektív munkaügyi viták szabályozásában a Javaslat ugyancsak *a felek autonómiájának növelését* tartja szem előtt és jelentősen szűkíti a jogalkotói beavatkozást, csupán a garanciális értékű rendelkezések beiktatásra törekedve. E szabályoktól való eltérést is lehetővé teszi a Javaslat a felek számára.” A jogalkotó ezzel mintegy – közvetve – „megágyazott” annak, hogy az állam (együttműködésben a szociális partnerekkel) jogon kívüli, alternatív mechanizmusokkal támogassa a kollektív munkaügyi viták feloldási kultúrájának formálását.

Erre vonatkozóan egyébként direkt jogi kötelezettség, illetve kikényszeríthető nemzetközi jogi elvárás nincs, de például az *ILO 92. számú Ajánlása*<sup>6</sup> nyomatékosan – de pusztán puha jogi igénnyel – javasolja olyan, a nemzeti feltételeknek megfelelő önkéntes érdekegyeztetési mechanizmus rendelkezésre bocsátását, amely segítséget nyújthat a munkaadók és

---

<sup>5</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.), Általános Indokolás 26. pont.

<sup>6</sup> ILO 92. sz. Ajánlás az önkéntes érdekegyeztetésről és döntőbíráskodásról.

munkavállalók közötti (pl. ágazati) viták megelőzésében és rendezésében. Az Ajánlás továbbá középpontba helyezi az önkéntes döntőbíráskodás intézményét is.

Említésre érdemes, hogy a *vállalati társadalmi felelősségvállalással* (CSR, Corporate Social Responsibility)<sup>7</sup> kapcsolatos, hazánkban is mind ismertebb – és a Kormány által is propagált<sup>8</sup> – filozófia is egyértelműen támogatja azt a fajta „vágyott” kooperatív munkaügyi kapcsolati viszonyrendszert, amelyhez egy alternatív vitarendezési szolgálat hathatós segítséget nyújthat. Elegendő ehelyütt röviden utalni például a CSR világának két mérvadó nemzetközi sztenderdjére, amelyek egyértelmű utalást tesznek – egyebek mellett – a munkáltatók, munkavállalók és érdekképviselői szervezetek közötti egyeztetést és együttműködés fontosságára (Az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó Irányelvei)<sup>9</sup>, illetve a felek közötti önkéntes egyeztető mechanizmusok és az önkéntes döntőbírói eljárás kiemelt szerepére a munkajogi viták rendezése terén (A multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozata, ILO).<sup>10</sup>

#### ***b) A kollektív megállapodások felértékelődő szerepe.***

Az Mt. a korábbiakhoz képest kibővítette a kollektív megállapodások szabályozási szerepét. Az erre irányuló jogpolitikai célokat az miniszteri indokolásának eredeti szövege<sup>11</sup> ekképpen fogalmazta meg:

*„A Javaslat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok rendszerében alapvetően új jogpolitikai célkitűzést követ. Ez akként foglалható össze, hogy – a korábbi Mt. megoldásához képest – jelentősen bővíteni kívánja az ún. kontraktuális alapú szabályozás szerepét, az individuális és (elsősorban) a kollektív autonómia lehetőségeit, azaz a munkaviszonyban álló felek és a kollektív munkajogi jogalanyok megállapodásainak szabályozó szerepét. E jogpolitikai*

---

<sup>7</sup> Bővebben: Kun Attila (2012): Társadalmi felelősségvállalás: kötelezettség vagy önkéntesség? A társadalmi felelősség kérdése és a jogi megfelelés kultúrája; In: *Társadalmi felelősségvállalás – Mit tehet a közszféra?* Hoppá Disszeminációs Füzetek 36., Tempus Közalapítvány, 2012, pp. 12-26.

<sup>8</sup> Vö.: A Kormány 1201/2015. (IV. 9.) Korm. határozata a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásokról és Cselekvési Tervről.

<sup>9</sup> Az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó Irányelvei, 2011. évi kiadás, V. 3.

<sup>10</sup> A multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozata, ILO, 59.

<sup>11</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény miniszteri indokolása (2011. 09. 26.), Általános Indokolás 26. pont.

*célkitűzés megvalósítása érdekében a Javaslat a munkajogi jogforrások új rendszerét hozza létre, amelynek jellemzői a következők.*

*A törvény szabályainak általános természete az, hogy azoktól a kollektív szerződés – korlátozás nélkül, azaz a munkavállaló hátrányára is - eltérhet, tehát a törvény a kollektív szerződéssel szemben – általában - diszpozitív jellegű. Ez a szabályozási szemlélet jelentősen bővíti a munkáltatók (munkáltatói érdekképviseletek) és a szakszervezetek munkaerő-piaci szerepét és befolyását, egyúttal növeli e körben a felelősségüket is, illetve csökkenti az állami szabályozás regulatív funkcióit. Ez a lehetőség az elmúlt két évtized jogtudományos és jogalkotási törekvései körében több alkalommal megfogalmazódott, ám sikerre nem jutott. A Javaslat kidolgozása során az az álláspont alakult ki, hogy ez a szabályozási szemlélet járulhat hozzá leghatékonyabban a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekeltség kialakításához, valamint a kollektív szerződések terjedéséhez, hatályossági körük, az ún. lefedettség növeléséhez. Ugyanakkor számos esetben nem látszik indokoltnak az eltérés lehetőségének korlátozás nélküli megnyitása, ezért egyes jogintézmények tekintetében a Javaslat – kivételes jelleggel – a kollektív szerződésekkel szemben is kógens, vagy azok számára is csak meghatározott irányban (a munkavállaló javára) való eltérést enged.”*

Az Mt. mindezt sajátos rendszerképző szabályok komplex szisztémájával valósítja meg (ld. ehhez különösen: Mt. 13. § a jogforrás – munkaviszonyra vonatkozó szabály – fogalmáról; Mt. 43. § a felek megállapodásainak mozgásteréről; Mt. 277. § a kollektív szerződés – mint különös munkajogi jogforrás – mozgásteréről; Mt. 268. § az üzemi megállapodás újszerű – adott esetben kollektív szerződést pótló – szerepéről). A munkajogi jogforrási hierarchia átrendezésének talán legfontosabb célja az volt, hogy „megállapodásra neveljen”. Az Mt. hatályba lépése óta eltelt idő azt mutatja, hogy „a kollektív szerződések megkötésére irányuló kölcsönös érdekeltség” előmozdítása – mint jogpolitikai cél – terén nem következett be áttörés. Nagyon lassan tudatosul (ha egyáltalán tudatosul) annak a lehetősége, hogy az esetek jelentős részében kollektív megállapodásban szinte azt tehetnének a felek, amit akarnak (kvázi megírhatják saját „új Mt.”-jüket). Továbbra is igazak a hazai kollektív szerződéses rendszert mind kvantitatív, mind kvalitatív síkon érő kritikák. A realitás ugyanis az, hogy



2012-ben a munkavállalók 33, 6%-a állt kollektív szerződés hatálya alatt<sup>12</sup>, de más források ennél is alacsonyabb adatot valószínűsítene<sup>13</sup> (és növekedés azóta sem számszerűsíthető). Csak viszonyításképpen: az EU-átlag 62%.<sup>14</sup> Sajnos nem csupán a kollektív szerződések száma (volumene) elégtelen, de a létező megállapodások általános tartalmi színvonala is csekély minőségű, amint azt empirikus kutatások igazolják.<sup>15</sup> Elenyésző továbbá a kollektív szerződések állam általi kiterjesztésének gyakorlata.

A fenti kontextusban a *Szolgálat tevékenysége rendkívül fontos hozzáadott értékkel* bírhat, amennyiben szolgáltatásai – itt különösen fontos a tanácsadás szerepe – révén professzionális támogatást nyújthat például kollektív megállapodások megkötéséhez, illetve azt megelőző és övező érdekviták rendezéséhez. A Szolgálat továbbá tanácsot adhat a felek közötti jövőbeli kollektív munkaügyi érdekviták feloldására irányuló eljárások kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban, megegyezésben történő szabályozásához; véleményezheti a felek között már hatályos megállapodások vonatkozó rendelkezéseit; tanácsot adhat a felek közötti közvetlen tárgyalásos vitarendezéshez, a kölcsönösen előnyös megegyezés eléréséhez követendő technikákról, stratégiákról stb. A Szolgálat ezen funkciója tehát kiemelt jelentőségű lehet a hatályos munkajogi szabályozási környezetben, illetve a fentebb vázolt – sivárnak bélyegezhető – realitások talaján. A Szolgálat ilyen irányú aktivitása / aktiválása javíthatja a megállapodási készséget, képességet, kreativitást, hozzájárulva a tárgyalási, megállapodási kultúra és „skill”-ek elengedhetetlenül szükséges fejlesztéséhez. Ha a (potenciális) felek (vagy a felek valamelyike) számára kérdések, dilemmák merülnek fel a kollektív megállapodás lehetséges céljáról, miértjéről, mikéntjéről, lehetséges mozgásteréről, a követendő taktikákról stb., a Szolgálat szakértő segítséget tud nyújtani, a kialakult viták független rendezésében pedig akár konkrét megoldást is.

A Szolgálat nem csak a kollektív tárgyalások tartalma („miről?”) vonatkozásában tud jogi szakértelmen nyugvó támogatást nyújtani, de adott esetben segíthet a megfelelő, adott kontextusban célravezető *tárgyalási technika* kialakításában is. Különböző stratégiákat lehet ugyanis használni a konfliktusok megoldására. A kollektív alku – nemzetközi – gyakorlatában általában véve öt konfliktus-megoldási stratégiát szokás leírni, különbséget

---

<sup>12</sup> Az adat forrása: European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights January, Conclusions 2014 (HUNGARY), 2015, p. 18.

<sup>13</sup> ETUI (2015): *Benchmarking Working Europe 2015*, Brussels.

<sup>14</sup> <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>  
(Letöltve: 2015.10.02.)

<sup>15</sup> Például: Fodor T. Gábor, Nacsá Beáta, Neumann László (2008): *Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése – országos összegző tanulmány*, SZMM, Bp.

téve a bennük jelenlévő magabiztossági szint és együttműködési szint között. Ezek a *versengő (1.), alkalmazkodó (2.), elkerülő (3.), kompromisszumkereső (4.) és együttműködő (5.) stratégiák*.<sup>16</sup> A megfelelő attitűd megválasztása és az a képesség, hogy megértsük az ellenfél nézőpontját és motivációit, alapvető fontosságú. A Szolgálat ennek „terelgetésében” is hathatós támogatást tud biztosítani.

***c) Az értelmezést igénylő, vitát generáló ún. generál-klauzulák, „nyitott normák” szerepnövekedése az új munkajogi kódexben.***

Az új munkajogi kódexben a korábbiakhoz képest nagyobb számban és nagyobb súllyal jelentek meg az értelmezést kívánó, a jogértelmezésnek tágabb teret nyitó ún. generál-klauzulák. Ilyen például az adott helyzetben általában elvárható magatartás elve [Mt. 6. § (1) bek.], amely a korábbi munkajogi szabályozáshoz képest szigorúbb általános magatartási zsinórmértéket szab a felekre nézve, ezzel – áttételesen – mintegy „feszesebb”, gondosabb, odafigyelőbb munkakultúrára és harmonikusabb kapcsolatrendszerre kívánva ösztönözni a munkaerőpiac szereplőit (az általános társadalmi megítélés zsinórmértéke szerint). Szintén a generál-klauzulák közé sorolható a munkavállalói érdekek méltányos mérlegelésének szabálya, mely szerint a teljesítés módjának egyoldalú munkáltatói meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bek.]. E szabály tehát a munkáltatói egyoldalú teljesítés-meghatározás szempontrendszerét kívánja méltányossági – ha tetszik: „szociális” – szempontok erejével árnyalni, azaz voltaképpen a munkáltató magatartását kívánja szisztematikusan „terelgetni”. A törvény fentebb vázolt – újszerű – általános magatartási követelményei a munkaügyi kapcsolatok terén, kollektív érdekvitáknál is jelentőséget nyerhetnek (pl. mi az adott helyzetben általában elvárható magatartás egy „félrecsúszó” konzultáció során; hogyan vitatható az érdekképviselő által valamely munkáltatói intézkedés, ha az például a munkavállalók egy nagyobb csoportjára nézve aránytalanul sérelmes, kikezdve ezzel a méltányos mérlegelés elvét). Bár az ilyen jellegű viták *határesetet* képezhetnek a jogviták és érdekviták között, egy érdekvita keretében exponálódva a Szolgálat segítheti a feleket abban, hogy ezen alapelvek szellemének

---

<sup>16</sup> Bővebben: *Társadalmi párbeszéd: Szakszervezeti oktatási kézikönyv*, International Training Centre of the International Labour Organization, Turin, 2012. 5. fejezet.

megfelelő magatartást tanúsítsanak, tárgyalást folytassanak, vagy akár megállapodást kössenek.

Az Mt. munkaügyi kapcsolatokról rendelkező Harmadik részében is számos olyan nyitott norma, generál-klauzula szerepel, ahol a jogi norma további értelmezést, kifejtést, konkretizálást igényel, az eleve ezzel az ambícióval lett megalkotva. *Egyfelől* e szabályok konkrét kifejtése, rendezése, alkalmazása önszabályozást, tárgyalást, ideális esetben proaktív megállapodásos *rendezést igényel*, aminek szakszerű támogatására a Szolgálat segítségül hívható. *Másfelől* e nyitott jogi normák gyakorlati, eseti alkalmazása nem egyszerű: az általuk biztosított széles mozgástér okán *érdekviták tipikus forrásai* lehetnek. Ezen érdekviták rendezésének szintén releváns eszköze lehet a Szolgálat segítségül hívása. A teljesség igénye nélkül az alábbiakban illusztratív jelleggel említünk néhány ilyen – nyitott végű, rendezést, érdekegyeztetést igénylő – kollektív munkajogi szabályt (megemlítve, hogy a kollektív munkajogi normák jelentős része enged mozgásteret, érdekvitát, hiszen jellegükből adódik, hogy a „munkaügyi kapcsolatokat” kívánják dinamikusan rendezni, mely kapcsolati jellegű szabályozás alig „tűri” a kazuisztikus, aprólékos normákat):

- Például az Mt. 234. §-a értelmében „a munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.” A felek közötti érdekvita kapcsán például felmerülhet e szabály mikénti értelmezése, esetleg kereteinek konszenzuális rendezési igénye, melyhez a Szolgálat segítségül hívható (pl. eltérő álláspontok alakulhatnak ki arról, hogy mi veszélyezteti a munkáltató működését).
- Az üzemi tanács feladatai körében több olyan rendelkezést is találunk, amely – nyitott, általános, függő tartalma okán – érdekviták forrása lehet, hiszen a szabály konkrét tartalmának, spektrumának kialakítása érdek-összehangolást, egyeztetést igényel, ahol a Szolgálat is hatékony segítség lehet. Így például az Mt. 262. § (1) bekezdés szerint „az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.” Ennek mikéntje, eszközei, terjedelme konkrét rendezést igényelhetnek (pl. üzemi megállapodásban). Vagy az Mt. 264. § (1) bekezdése értelmében „a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.” E körben éppen úgy vitás kérdés lehet a „nagyobb csoport”

eseti meghatározása, mint a paragrafus (2) bekezdésében példalózó jelleggel felsorolt, e körbe tipikusan beletartozó munkáltatói intézkedések<sup>17</sup> pontos körének, határainak megvonása, rendezése.

- Számos Mt.-ben foglalt szakszervezeti jogosultság konkrét tartalmának kialakítása eleve a felekre – értsd tulajdonképpen: érdekvitájukra – van bízva. Klasszikusan ilyen példa az ún. helyiséghasználati jog, vagy az ún. propagandához való jog. Ezeket az Mt. a következő módon határozza meg: „A munkáltató – a szakszervezettel egyeztetve – biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye” [272. § (3) bek.]. Illetve: „A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa” [272. § (8) bek.]. Az ezen – és hasonló – kérdéseket érintő „egyeztetés”, „megállapodás” tipikusan olyan érdekvita bázisa, ahol a Szolgálat adekvát támogatást nyújthat.

#### **d) Az Mt. komplex szerkezete.**

A szakirodalom megállapításai és a gyakorlati tapasztalatok alapján leszögezhető, hogy az új munkajogi kódex kifejezetten komplex szerkezetű, „jogászoknak szóló mű”<sup>18</sup> (utóbbi

---

<sup>17</sup> a) a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,  
b) termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,  
c) a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,  
d) a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,  
e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,  
f) az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,  
g) a képzéssel összefüggő tervek,  
h) a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,  
i) az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,  
j) a munkarend meghatározása,  
k) a munka díjazása elveinek meghatározása,  
l) a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,  
m) az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,  
n) a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,  
o) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

<sup>18</sup> Fodor T. Gábor (2013), In: In: Kun A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest, p. 136.

szempont azért érdemes külön említésre, mert az Mt. azon néhány törvény egyike, amelyet nem jogászok – például bérszámfejtők, személyügyesek, HR-esek, érdekképviseltek, maguk a jogkereső munkavállalók – is tömegesen „használnak”, így örökzöld feladványa a munkajogi szabályozásnak a közérthetőség kontra professzionalizmus dilemma). Lehoczkyné Kollonay Csilla szerint például kifejezett hátránya a törvénynek – többek között – a jogok és kötelezettségek homályos jellege és a bonyolult („labirintusszerű”) szabályozás.<sup>19</sup>

A komplexitás és „labirintusszerűség” leginkább arra utal, hogy az egyes munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak, illetve a felek megállapodásainak (pl. munkaszerződés) az egymáshoz viszonyított regulatív mozgásterét a kódex összetett rendszerképző szabályok útján rendezi (ld. ehhez különösen: Mt. 13. §; 43. §; 277. §; 268. §). Számos érdekvita forrása lehet az, hogy e szabályok mentén mit és hogyan rendezzenek megállapodásaikban a felek. Csak egy példát említve erre: Az Mt. leszögezi, hogy a „munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni” [Mt. 277. § (5) bek.]. Ugyanakkor a törvény nem ad pontos, részletes útmutatást e szabály tartalmára nézve, így a kollektív tárgyalás során maguknak a feleknek kell – érdekeik és erőpozícióik tükrében – kreatívan kimunkálni az eltérés lehetséges síkjait, mozgástereit. A Szolgálat ilyen és hasonló kérdésekben is adekvát támogatást nyújthat. A kollektív megállapodások tartalmának kialakítása tipikus érdekvita, ezért is nevezi a szakirodalom az érdekvitákat úgynevezett szabályozási vitának<sup>20</sup> (arról van ugyanis szó, hogy ezekben az esetekben egy jövőbeli norma, jogosultság vagy kötelezettség, létrehozása, kialakítása a cél, amely tipikusan kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban kerül rögzítésre).

***e) A munkaügyi konfliktusok átrendeződése: a munkaügyi perek számának csökkenése.***

Bár nem lehet objektíven kimutatni direkt összefüggést az új munkajogi kódex hatálybalépése és a munkaügyi perek számának egyértelműen csökkenő tendenciája között, az összefüggés valószínűsíthető. A munkaügyi perek száma az új kódex hatályba lépését követően tehát jelentősen csökkent, mely csökkenés mögött leginkább a jogellenes munkaviszony

---

<sup>19</sup> Lehoczkyné Kollonay Csilla (2013): Génmanipulált újszülött – Új munkatörvény az autoriter és neoliberális munkajogi rendszerek határán, In: Kun A. (szerk.): *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa*. KRE ÁJK 2011. december 13. Károli Gáspár Református Egyetem Állam-és Jogtudományi Kar, Budapest. pp. 24-56.

<sup>20</sup> Vö: Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán (2014): *Munkajog*, NKE KTK, Budapest, p. 250.

megszüntetés jogkövetkezményeinek átalakított szabályozása állhat (hiszen mindig is ez a terület a munkaügyi jogviták elsődrendű terepe).<sup>21</sup> A munkaügyi perek száma hazánkban 2005 óta folyamatosan csökken (2009-10 kivételével, ami talán a gazdasági válság hatásaival volt magyarázható). 2012-ről 2013-ra például már kb. 12%-al csökkent a perek száma (2012-ben 18,299 munkaügyi per indult, míg 2013-ban már csak 16,023, 2014-ben pedig csupán 14,186).<sup>22</sup> Nagy biztonsággal vélelmezhető, hogy ebben az új Mt. hatása is szerepet játszik (a már említettek szerint). Megjegyzést érdemel, hogy a perek számának csökkenése természetesen közel sem jelenti feltétlenül a munkaügyi konfliktusok számának csökkenését (sőt, a konfliktusok számát akár még fokozhatja is az új kódex – illetve általában véve egy új szabályozás –, de ez persze csak feltételezés). Minden bizonnyal sokkal inkább az igényérvényesítési „kedv”, hajlandóság csökkenéséről és a viták munkahelyekre való esetleges „beragadásáról” lehet szó.

Természetesen a munkaügyi perek számának csökkenési trendje a jogviták – és túlnyomórészt az egyéni jogviták – körét érinti, és a kollektív érdekvitákra nézve csak indirekt következtetések levonásának lehet alapja. E ponton két megjegyzést teszünk mégis, melyek szintén – közvetetten – alátámaszthatják a Szolgálat létjogosultságát, relevanciáját.

Egyrészt talán nem teljességgel alaptalan azt feltételezni, hogy a konfliktusok feltételezett „beragadása” a munkahelyekre látens, burjánzó ellentéteket generálhat. Sem a munkaerőpiac jó működése, sem a munkaviszonyok célja, sem a társadalmi kohézió szempontjából nem szerencsés a konfliktusok elmélyülése és megrekedése (kvázi „rákos sejtként” való mérgező hatása). Optimistább megközelítésben persze azt is feltételezhetjük, hogy a konfliktusok csupán átrendeződtek: az explicit jogviták irányából elmozdulás történhetett a „házon belüli” vitarendezés irányába. Bármelyik feltételezés is álljon közelebb a valósághoz, közös konklúzióként az gyanítható, hogy ebben a helyzetben (perek számának csökkenése) indokolt (lenne) a kollektív érdekviták – és így a Szolgálat – jelentőségének felértékelődése (pl. jogviták érdekvitává transzformálódása révén; jogviták potenciális megelőzése proaktív megállapodásos rendezés révén, érdekviták keretében; a „házon belülre” szoruló konfliktusok partneri alapú rendezési igénye révén stb.).

---

<sup>21</sup> Bővebben: Petrovics Zoltán (2015): A jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek margójára, In: *Ünnepi Tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné Születésnapjára*, ELTE ÁJK, Bp., pp. 367-381.

<sup>22</sup> *Forrás: 1991-2003: András Tóth - Beáta Nacsa - László Neumann (2004): Thematic feature - individual labour/employment disputes and the courts, EIRO. Későbbi adatok: Országos Bírósági Hivatal, Bírósági Főosztály, Statisztikai Elemző Osztály, <http://birosag.hu/kozerdeku-informaciok/statisztikai-adatok/ugyforgalmi-adatok>*

Másrészt bátran kijelenthető, hogy a Szolgálat működésének távlatibb küldetése lenne az is, hogy általánosságban – mintegy tovagyrűző hatásként – javítsa a magyar munkaerőpiac szereplőinek vitakultúráját, illetve – még tovább menve – a munkaügyi kapcsolatok vitalitását. E célok helyénvalósága még fokozottabb értelemet nyer abban a kontextusban, ahol csökken a munkaügyi perek száma és számos konfliktus nem jogi, vagy tárgyalásos úton rendeződik, hanem például netán „erőből”, oktrojáltan zárul.

Nyomatékosítást érdemel e ponton is, hogy a Szolgálat kifejezetten *kollektív munkaügyi érdekviták* rendezésére hivatott. A Szolgálat tehát nem járhat el jogvitákban (kivéve békéltetés esetén), illetve egyéni vitákban. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a kollektív munkaügyi érdekviták ezer szállal kapcsolódnak a jogvitákhoz, illetve egyéni vitákhoz, a lehatárolás pedig sok esetben nem is annyira egyszerű. Fel kell ismerni, hogy az egyéni és kollektív jogviták egyik leghatékonyabb megelőzési módja sok esetben éppen az, hogy a kollektív munkaügyi érdekvita körültekintően, eredményesen, megnyugtatóan legyen rendezve (érdekvita esetén ugyanis éppen a jövőbeli norma, jogosultság vagy kötelezettség, létrehozása, kialakítása a cél általában). A Szolgálat – és annak jogi szakértelme, előrelátása – ebben jelentős szereppel bírhat. Példaként említhetjük, hogy ha a munkafeltételekről, vagy a munka díjazásának kérdéseiről folyó kollektív tárgyalásban (érdekvitában) a szakszervezet stabil megállapodást köt (például a Szolgálat közreműködésével) a munkáltatóval, az számos későbbi kollektív jogvita (pl. sztrájkkal kapcsolatos jogviták) és egyéni jogvita (pl. „alulmotivált” munkavégzéssel összefüggő munkaviszony megszüntetések mentén potenciálisan kialakuló jogviták) tekintetében bírhat jelentős megelőző hatással.

Más „*átjárások*”, „*áthallások*” is említhetők *a jog-érdek, illetve kollektív-egyéni viták metszéspontjaiban*, és a Szolgálat potenciális szerepe – kreatív és éber „használat” esetén – számos esetben aktiválódhat. Példaként említhetők a következő esetek. Több egyéni jellegű érdekvita esetén (pl. a munkavállalók közül többen elégedetlenek valamely munkakörülménnyel), azok „összefogása”, érdekképviselőt elé emelése útján azok kollektív érdekvitákká transzformálhatók, ahol a Szolgálat már eljárhat. Továbbá vannak olyan jogviták, amelyeknél korlátozott a bírósághoz fordulás lehetősége. Klasszikusan ilyenek a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntések, melyek csak azon az alapon támadhatóak meg, hogy a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette [Mt. 285. § (3) bek.]. Vagyis a bíróság e döntéseket csak szabályszerűségi alapon bírálhatja felül, célszerűségi alapon nem. Utóbbiak (pl. célszerűségi, érdekalapú, vagy gazdasági jellegű aggályok) már az érdekvita terepei lehetnek, több munkavállaló érintettsége esetén pedig

kollektív érdekvitaként manifesztálódhatnak és a Szolgálat is felkérhető (pl. egy jutalomfizetéssel kapcsolatos vita).

A szakirodalom is felhívja a figyelmet arra, hogy az egyéni és a kollektív viták, valamint a jogi és az érdekviták közötti különbségtétel gyakorlati jelentősége sokszor oldódóban van. Rácz Zoltán például Tiziano Treu-t idézve mutat rá, hogy a merev szétválasztás nyitva hagy egy sor köztesnek minősülő helyzetet, amikor például a konfliktus látszólagosan egyéni érdeket jelent, ugyanakkor a mögötte meghúzódó valós csoportérdekek rejtve maradnak (példaként említi a besorolással kapcsolatos, vagy a munka értékelésére vonatkozó konfliktusokat, ahol a saját magára vonatkozó munkáltatói döntést, illetve értékelést természetesen az egyén saját maga, egyedül sérelmezi, de a döntés mögött bizonyos munkáltatói elvek húzódnak meg látens módon, amelyekből általános következtetéseket lehet levonni, és amelyek így a kollektíva érdekeit érintik).<sup>23</sup>

A fentieket összefoglalva kijelenthető, hogy a Szolgálat egyes szolgáltatásai (pl. tanácsadás) tehát adott esetben, némi odafigyeléssel, szélesebb körben aktiválhatók, mint az elsőre talán látszana.

### **3. Pragmatikus érvek**

A fentebb kifejtett általánosabb jellegű elméleti (1. fejezet) és tételes jogból fakadó (2. fejezet) érvek mellett számos *további* – főként pragmatikus – érv hozható fel egy kollektív munkajogi alternatív tanácsadó és vitarendezési Szolgálat létjogosultsága mellett. Az alábbiakban – a teljesség igénye nélkül – illusztratív jelleggel villantunk fel olyan *motivációkat, funkciókat, előnyöket, érdekeket*, amelyek a munkáltatói, illetve munkavállalói oldalon – ideális esetben együtt, a motivációk találkozásával – különösképpen megalapozhatják egy efféle Szolgálathoz való fordulás indokoltságát.

#### **Munkáltatói oldal:**

---

<sup>23</sup> Rácz Zoltán (2002): *A munkajogi viták megoldásának rendszerei eljárési szempontból, különös tekintettel az érdekvitákra*. PhD Értekezés, Miskolc, 2002, p. 14.



- *A felelős vállalati imázs, a munkáltatói brand-építés* – hosszabb távon minden bizonnyal gazdasági megtérüléssel is kecsegtető – eszköze is lehet az eredményes partneri-alapú, békés, konszenzuális vitarendezésre való készség és hajlandóság (illetve ennek megfelelő – belső és külső – kommunikálása).
- *Hiánypótló* funkciója lehet a Szolgálat tevékenységének különösen azon munkáltatói körben (pl. kis- és középvállalkozások; a hazai vitakultúrától, munkaügyi kapcsolati modelltől jelentősen eltérő vállalati kultúrájú munkáltatók), ahol nincsenek kialakult, adekvát készségek, mechanizmusok, erőforrások, szakértelem stb. akár általában a munkaügyi kapcsolatok, akár éppen konkrét, sajátos kollektív érdekviták célravezető menedzseléséhez.
- *Proaktív kockázat-menedzsment* szerepet is betölthet a Szolgálat annyiban, amennyiben munkáltatók részére segítséget tud nyújtani egy tervezett döntés végrehajtása esetén az esetleges munkavállalói érdeksérelmek, illetve a kollektív munkaügyi érdekviták kockázatáról, illetve elkerülésének lehetséges módjairól (pl. egy nagyobb vállalati szerkezetátalakítás – pl. kiszervezés – kapcsán).
- *Taktikai* szerepe is lehet a Szolgálat igénybevételének a munkáltatók kezében, amikor például az érdekviták eszkalálódásának megelőzése érdekében, a másik fél (pl. szakszervezet) pacifikálása, „lehűtése” végett veszik igénybe – előrelátó, proaktív szemlélettel – a Szolgálat segítségét. Sok esetben a korai azonosítás és független beavatkozás húzhatja ki bizonyos viták „mérgefogát”. E körben a piaci szereplők (munkáltatók) számára különösen fontos a gyorsaság, hogy a vita ne bénítsa a gazdasági folyamatokat.
- *Tesztjelleggel, illetve legitimációs céllal* is alkalmazható a Szolgálat, például a belső, önálló vitarendezési eljárások hatékonyságának – független, szakértői jellegű – megmértetésére illetve az önállóan születő megoldás véleményeztetésére, továbbá a megoldás tekintélyének, elfogadottságának fokozására.

**Munkavállalói oldal (értsd: üzemi tanács, szakszervezet, munkavállalói csoportok stb.):**

- *Multi-plikátor / facilitátor / kisugárzó / katalizátor* funkciója lehet a Szolgálat beavatkozásának, amennyiben az potenciálisan, általánosságban vitalizálhatja a

munkaügyi kapcsolatokat – annak „pezsgését” – az érintett szervezetben; fokozhatja a munkavállalói érdekképviselő ismertségét, elismertségét, súlyát; feltérképezheti a lehetséges jövőbeni mozgástereket; javíthatja – sőt kvázi kiprovokálhatja – a felek (és a munkáltató) kooperatív szemléletét stb. Ezért a munkavállalói oldalon (és érdekképviselőik részéről) különösen indokolt a Szolgálat tudatos, stratégiai „használata”.

- *Egyfajta „végső eszköz”* szerepet tölthet be a Szolgálat felkérése sok esetben a munkavállalók és érdekképviselőik számára. A Szolgálat – és különösen annak tanácsadási funkciója – valamelyest kompenzálhatja az esetleges tanácsstalanságot, eszköztelenséget, illetve segíthet a „holtpontra” jutott, megrekedt viták feloldásában. A Szolgálat segíthet a fennálló különbségek kezelésében, ösztönözheti a kreativitást és segíthet átgondolni a tevékenységek megszokott gyakorlatát mindkét fél részére.
- *Kísérletező funkcióval* is bírhat a Szolgálat tevékenysége a munkavállalók és érdekképviselőik számára, hiszen a Szolgáltatól való tanács kérése, vagy egy érdekvita konszenzuális „bevitele” a Szolgálathoz segíthet a lehetőségek, mozgásterek szisztematikus feltérképezésében, vagy éppen a különböző alkustratégiák (ld. fentebb) tesztelésében (ha úgy tetszik, a „szárnypróbálgatásban”). Ezt a funkciót szokás ún. reality check-nek is nevezni, vagyis amikor az eljárás során – különösen a Szolgálat nyújtotta külső segítség révén – a felek pontosabb képet kapnak a másik fél álláspontjáról, rájönnek saját álláspontjuk esetleges hibáira, védhetőségének fokára.
- *Kapacitásépítő* funkciója is lehet a Szolgálat igénybevételének a munkavállalók (érdekképviselőik) részére, hiszen a tanácskérés, vagy valamely vitarendezési eljárás végigvitele egyfajta tanulási folyamatként is felfogható, amelynek során az érdekképviselőtek számos olyan új ismeretre (jogi és nem jogi), készségre, stratégiára tehetnek szert, amely fokozhatja későbbi agilitásukat, eredményességüket. Nem mellékes, hogy az érdekképviselő tagsága (potenciális tagsága), támogatói felé is jól kommunikálható legitimációs érv, ha az adott érdekképviselő a Szolgálatot (is) megfelelően, célzottan használja érdekei érvényesítése, célja elérése végett. A konfliktus felvállalása – és belátó rendezése – ugyanis azt jelezheti, hogy az adott szervezet kiáll érdekei mellett.
- *A hiánypótló* funkciója éppen úgy meglehet a Szolgáltatnak a munkavállalói, mint a munkáltatói oldalon is, hiszen a munkavállalói érdekképviselőtek célirányos

nyomásgyakorló- és alkuereje – illetve már jelenléte, ismertsége, elismertsége, esetleg szakértelme is – sok esetben szerény lehet napjaink domináns hazai munkaerő-piaci realitásai közepette. Különösen így van ez az újonnan induló, alakuló (vagy alakulni szándékozó) érdekképviselleteknél, a kis- és középvállalkozásoknál stb.

Összességében elmondható, hogy a Szolgálat igénybevétele talán akkor lehet a leginkább hatékony, ha egyrészt a *felek érdekei, motivációi konvergálnak* („win-win” szituáció), másrészt, ha a szolgáltatás mentén a *belső indíttatás* (pl. konszenzusra törekvés) és a *külső nyomás* (pl. az időtényező) szerencsésen találkozik. Mindez a tapasztalatok szerint egész váratlan tartalmú, kreatív, hatékony megállapodásokra is sarkallhatja a feleket. E szituációk felismerése természetesen a felek felelőssége, de a Szolgálat is felajánlhatja szolgáltatásait.

Végezetül érdemes lehet újra felidézni a kollektív munkaügyi érdekvita főbb fogalmi elemeit és annak tükrében – a fentiekben kifejtetteken túl – néhány klasszikus példát, szituációt említeni kollektív érdekvitákra (amely esetekben a Szolgálat tipikusan igénybe vehető).

#### **A kollektív munkaügyi vita főbb fogalmi ismérvei, lehatároló jellemzői:**

- Nem az Mt.-ből, jogszabályból, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból származó joggal vagy kötelezettséggel kapcsolatos igény érvényesítésére irányul;
- Nem valamely jog gyakorlása vagy kötelezettség teljesítése, illetve ezek értelmezése áll a középpontban, nincs olyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, amely konkrét eligazítást adna a vitás kérdésben. Ugyanakkor ez nem zárja ki, hogy egy érdekvitanak is legyen jogi alapja; az érdekvita sokszor többé-kevésbé a jog „árnyékában”, a jog „szellemében” zajlik. Az érdekvitanál ugyanakkor jellemzően nem a jog fennállta a vita tárgya, hanem annak mozgásteret / terjedelme / spektruma (lásd ehhez például a fentebb kifejtetteket a nyitott normák, generál-klauzúla kapcsán);
- Egy jövőbeli norma, jogosultság vagy kötelezettség, létrehozása, kialakítása a fő cél, amely tipikusan kollektív szerződésben vagy üzemi megállapodásban ölt(het) testet;
- A vita a szabályozás előtt zajlik le jellemzően (míg a jogvita esetén már a szabályozást követően);

- Szokás az érdekvitákat úgynevezett szabályozási, gazdasági, ipari vitának is bélyegezni (esetleg politikainak, a szó azon értelmében, hogy e viták tulajdonképpen a jövőbeni minél kedvezőbb szabályok megteremtését szolgálják, illetve a politikai aspektus akként is jelentkezhet, hogy nagyobb volumenű – pl. ágazati – konfliktusoknak akár nemzetgazdasági – és így politikai – jelentősége is lehet);
- Mivel érdekviták esetén nincs olyan tételes jogi norma, amely alapján dönteni lehetne, ezek a viták nem a hagyományos igazságszolgáltatás (bírótság) hatáskörébe tartoznak.

**Tipikus kollektív munkaügyi érdekkonfliktusok** (a teljesség igénye nélkül, hiszen a tételes felsorolás fogalmilag kizárt):

- Bérviták (pl. bérfejlesztés mértéke);
- Béren kívüli juttatások, szociális juttatások mértékével kapcsolatos viták;
- Vállalati szerkezetátalakítások kérdései<sup>24</sup> (pl. azok terveinek gazdasági körülményei, céljai, következményei; az outplacement és a szociálisan felelős leépítés elveinek mikénti alkalmazása stb.);
- Kollektív megállapodások (kollektív szerződés, üzemi megállapodás, egyéb megállapodások) tervezetei, mozgástere, alkutere, tartalmának kialakítása, újratárgyalása stb.;
- Álláspontok különbsége bizonyos – munkavállalói csoportokat érintő – jogosultságok, kötelezettségek terjedelme, volumene kapcsán (pl. munkahelyi magáncélú telefonhasználat kérdései; a munkáltató által „csapatépítésként” elvárt önkéntes, karitatív munka terjedelme stb.);
- Munkafeltételekkel, munkakörülményekkel kapcsolatos azon viták, amely egyrészt több munkavállalót („kollektívát”) érintenek, másrészt jogszabályban nem rendezettek részletesen (pl. öltözködési szabályok; munkavállalói csoportok munkahelyeinek elhelyezése, berendezése; bizonyos magatartási, viselkedési szabályok keretei; a „tisztességes” munkafeltételek mikénti értelmezése);

---

<sup>24</sup> Lásd ehhez: QFR: A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret COM(2013) 882 final.

- Munkabiztonsági, munkavédelmi feltételek – jogszabályi kötelezettségek teljesítésén túlmutató – korszerűbbé tételével, fejlesztésével kapcsolatos viták;
- A munkáltató, vállalat arculatával, önkéntes társadalmi felelősségvállalási stratégiájával (CSR) kapcsolatos vita;
- Szakszervezet, üzemi tanács működési feltételeinek keretei (itt tipikusan a „mérték” és a „mód” kérdése az érdekvita – pl. helyiséghasználat keretei, propaganda-jog terjedelme, üzemi tanács működési költségeinek volumene –, míg a maga a jogosultság kérdése már jellemzően jogvita);
- Munkavállalók közösségének kollektív érdekérvényesítésével kapcsolatos vita;
- A munkabéke fenntartásához kapcsolódó érdekkonfliktusok, megoldások;
- Bizonyos munkaügyi konfliktusok megoldási módja tekintetében kialakult vita;
- Stb.

Mint említettük, a Szolgálat perspektivikusabb célja, hogy *végső soron, hosszabb távon javítsa a munkaügyi kapcsolatok kultúráját*. Könnyű belátni, hogy a munkaerőpiac optimális működése és ideális „atmoszférája” szempontjából *össztársadalmi érdek*, hogy a munkaügyi konfliktusok, érdekviták – elfojtás, lappangás helyett – lehetőleg konszenzuális keretek között legyenek feloldva. A Szolgálat ebben hathatós segítséget tud nyújtani. Ennek pedig kisugárzó hatása lehet a munkaügyi kapcsolatok kultúrájára. Olyasfajta szemléletváltásra van szükség a munkaügyi kapcsolatok terén, ahol a viták megelőzése kerül előtérbe (a viták „megoldása” helyett), a proaktivitás a reaktivitás helyett, illetve az érdekek összehangolása (az érdekek polarizálása helyett). A munkaügyi kapcsolatok kultúrájának vágyott javulása megnyilvánulhat a munkaügyi kapcsolatok mindkét nagy dimenziójában: a kollektív alku, illetve a munkavállalói részvétel (participáció) terén. A párbeszédre (pl. kollektív alku) épülő megoldások előtérbe helyezése kapcsán az ILO – általánosságban – két fő lehetséges előnyt lát: egyfelől a döntéshozatal demokratizálása, másfelől a társadalmi konfliktusok csökkentése.<sup>25</sup> A participáció fejlődése, expanziója – utalva például egy közelmúltbeli EU-s kutatásra – általában véve pedig szintén nem pusztán „szociálisan” kívánatos, de gazdaságilag

---

<sup>25</sup> Vö.: ILO (2004): Promoting national social dialogue, An ILO Training manual, Geneva: International Labour Office, p. 23.

is hatékony és vélhetően több haszonnal jár, mint költséggel.<sup>26</sup> A fentieken túl is számos – jogi, gazdasági, társadalmi stb. – érvet lehetne felhozni a végső cél (a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztési igénye) igazolására, de talán szükségtelen e ponton tovább hangsúlyozni, hogy a Szolgálat miért tekinti fő küldetéseinek közé tartozónak e szellemiség hatékony támogatását.

---

<sup>26</sup> Vö.: Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries, 'Fitness Check', Final Synthesis Report, European Commission, 2012.